



LULEÅ KOMMUN

••• Rapport



Kompetensförsörjning Luleå kommun 2018-2020



Innehåll

Inledning.....	2
Syfte	2
Metod	2
Sammanfattning	3
Omvärldsbevakning -Sverige	3
Digitalisering.....	4
Välfärdsyrken	4
Arbetsgivaren Luleå kommun	8
Varför har Luleå kommun rekryteringsbehov?	9
Pensionsprognos	10
Marknadsföring av våra arbeten	11
Övriga påverkansfaktorer	12
Kompetensförsörjning inom olika områden	13
Pedagogisk verksamhet.....	13
Vård och omsorg	15
Socialt arbete	17
Teknik och samhällsbyggnad	18
Handläggning och administration.....	19
Serviceyrken	21
Kultur, Turism och Fritid	21
Bilaga 1 Statistik & fakta	





Inledning

Kommunens tre huvuduppgifter är att leverera välfärdstjänster genom att bygga samhälle, ge service och skapa attraktion. Luleå kommun har som arbetsgivare en stor utmaning inom området kompetensförsörjning. Kommunen behöver attrahera och rekrytera nya medarbetare och satsa på kompetensutveckling av nuvarande chefer och medarbetare. Inom ramen för kommunens strategiska mål att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på samordnade metoder och rutiner för kompetensförsörjning. Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när verksamheter utvecklas, konkurrens om arbetskraft och pensionsavgångar ökar.

Syfte

Ge en samlad bild av strategisk kompetensförsörjning inom Luleå kommun vilket ska:

- underlätta strategisk kompetensförsörjning på alla förvaltningar och stödja hela organisationens arbete med att inneha rätt kompetens på rätt plats över tid
- ge organisationen förutsättningar för att vara förtänksam, resurseffektiv och öka möjligheterna till kommungemensamma insatser

Metod

HR- funktioner på samtliga förvaltningar har samlat in underlag från verksamheterna och gjort bedömningar avseende kommande personalbehov. Personalkontoret/ arbetsgivaravdelningen har det övergripande ansvaret för detta dokument, de har samordnat och sammanställt denna rapport.

Samtliga förvaltningar har utifrån "Handbok kompetensförsörjning" sammanställt och bidragit med underlag till denna rapport.





Sammanfattning

Följande punkter ger en sammanfattning av de faktorer som påverkar kompetensförsörjning 2018-2020 för Luleå kommun som arbetsgivare.

- Ta stöd av digitaliseringens möjligheter för att möta arbetskraftsbristen
- Fler yrkesgrupper är bristyrken
- Fler och fler befattningar är konkurrensutsatta som skapar rörlighet
- Utbildningskrav ändras för att öka tillgången på arbetskraft
- Rekryteringsbehovet kommer att vara konstant högt flera år framåt på grund av
 - konkurrens om arbetskraft
 - tillväxt
 - tjänstledighet
 - pension
- Skapa goda förutsättningar för integrering och rekrytering av utrikesfödda till våra arbetsplatser
- Befolkningen i åldersgruppen 20-64 år minskar och åldersgruppen 65 år och äldre ökar
- Luleå kommun som arbetsgivare behöver ta ett större ansvar att kompetensutveckla tillgänglig arbetskraft för att säkra behoven
- Omsättning av chefer är hög, 40 % kommer gå i pension fram till 2030
- Ungdomar behöver få en inblick i kommunens välfärdsyrken och motiveras till att söka utbildningar som möter kommunens rekryteringsbehov
- Det blir allt viktigare att konkurrera med andra medel än bara lön, exempelvis bra utvecklingsmöjligheter, trygg anställning, flexibilitet, kreativ arbetsmiljö och förmåner
- Tillsammans med näringslivet i regionen ska vi öka attraktionskraften för våra yrken.

Den samlade bilden visar på utmaningarna för en lyckad kompetensförsörjning inom Luleå kommun ökar. En bra kompetensförsörjning är en förutsättning för att kommunen ska kunna nå sina tillväxtmål.



Omvärldsbevakning -Sverige

För att klara de framtida utmaningarna krävs ständiga prognoser och en långsiktig planering som tar hänsyn till förutsägelser, möjligheter och hot. Kompetensförsörjning är ett komplext område. Det är många faktorer som påverkar och är av betydelse ex befolkningsförändringar, åldersstruktur, in- och utflyttning, ortens attraktionskraft, tillgång till boende och pendlingsmöjligheter.

Digitalisering

Robotar och artificiell intelligens



kommer påverka arbetslivet på många sätt. Maskiner har ersatt, förenklat och snabbat upp vår arbetskapacitet i flera hundra år. Många av dagens jobb kommer att förändras och nya kommer att uppstå.

60 procent av alla arbeten har potential att automatiseras till åtminstone 30 procent. Även om många yrken delvis kan automatiseras kan väldigt få automatiseras fullt ut – färre än fem procent är möjliga att utföra utan mänsklig inblandning.

Digitaliseringen kommer vara nödvändig för att säkra underskottet av arbetskraft i framtiden. Fem faktorer som avgör takten i utvecklingen – hur lång tid det tar för teknik att bli praktiskt användbar, kostnaden för de tekniska lösningarna, dynamiken på arbetsmarknaden, ekonomiska faktorer och juridiska hinder. Arbetsgivare behöver dessutom kompetensutveckla sina medarbetare inom området digitalisering för att dra nytta av utvecklingen.

Välfärdsyrken

Mer än en miljon människor arbetar i välfärdsyrken. Behoven av välfärdstjänster kommer att fortsätta växa i takt med att antalet barn, nyanlända och äldre ökar. Särskilt kommer antalet personer över 80 år att öka kraftigt efter år 2020, vilket leder till att behoven av äldreomsorg och sjukvård tilltar. Därtill kommer omfattande pensionsavgångar, vilket sammantaget ger ökade rekryteringsbehov. Det är idag svårt att rekrytera utbildad personal till flera välfärdsyrken.





Andelen i yrkesaktiva åldrar minskar

I framtiden förväntas en något förändrad befolkningsstruktur där andelen äldre ökar.

Befolkningsökning i Sverige Procent av befolkningen	Barn och unga 0-19 år	Yrkesaktiva 20-64 år	65 år eller äldre
2014	23	58	20
2025	23	55	22
2060	23	52	26

Norrbotten står inför en stor utmaning då ca 44 000 (antal sysselsatta ca 117 000 personer i Norrbotten) av dagens sysselsatta kommer att uppnå en pensionsålder på 65 år fram till 2030. Detta samtidigt som andelen ungdomar som gör sitt inträde på arbetsmarknaden bara kompenserar detta med i genomsnitt 60 procent per år (i Luleå 75 procent per år).

Äldre och utrikesfödda behövs för framtidens välfärd

Den starkast växande åldersgruppen i Sverige är personer 65 år och äldre. Dessa förväntas öka med cirka 670 000 personer, till drygt 2,5 miljoner, fram till år 2035. En allt äldre befolkning gör att de som arbetar måste försörja allt fler. I sysselsättningsprognosen antas att äldre år 2035 kommer att arbeta två år längre än idag. Om fler äldre och utrikesfödda arbetar får det stor effekt på den framtida sysselsättningen. Idag är drygt 1,5 miljoner eller 16 procent av befolkningen födda utomlands. Eftersom SCB prognostiserar att fler utrikesfödda invandrar än utvandrar så kommer antalet utrikesfödda att öka. År 2060 beräknas 18 procent eller drygt två miljoner vara födda utanför Sverige.



Befolkningsprognos 2016-2060

Resultat – hela Sverige

Enligt SCB:s senaste befolkningsprognos för Sverige beräknas den totala befolkningen öka från dagens 10 miljoner till drygt 11 miljoner 2030 och 13 miljoner år 2060. Antalet förvärvsarbetande i åldern 16–74 år uppgick till 4,5 miljoner år 2012 och väntas öka med 510 000 personer till år 2035.

Under de kommande tre decennierna växer gruppen 65 år och äldre med nästan 30 000 per år vilket ger en sammanlagd ökning på nästan 900 000. Om äldre arbetar längre ger det stor effekt på den framtida sysselsättningen och försörjningsbördan. Diskussioner förs nationellt om att höja pensionsåldern och samtidigt underlätta för äldre som vill arbeta längre.





2018-03-08

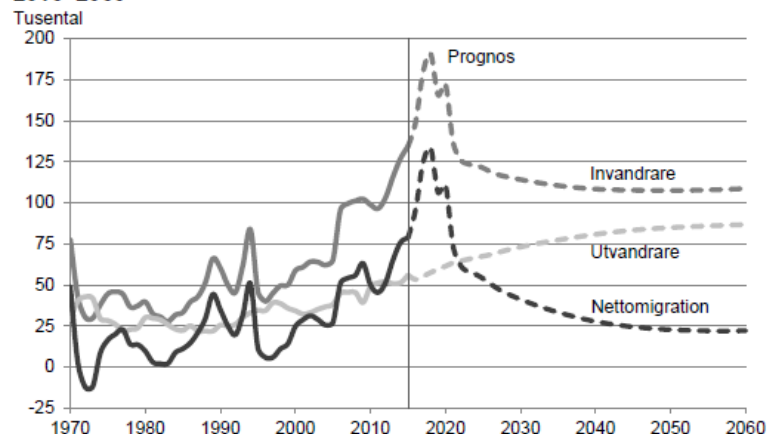
Generationsväxling och befarad arbetskraftsbrist

Personer som är födda på 50- och 60 talet lämnar yrkeslivet med pension de närmaste 10 åren och nya generationer tar över. Detta gäller i stor utsträckning kommunerna, som utgjorde en expanderande sektor när många 50- och 60-talister anställdes. Behoven av kommunala tjänster, t.ex. inom äldreomsorgen ökar. Att upprätthålla kvaliteten inom välfärdssystemen kommer att innebära stora utmaningar. Generationsväxlingen inom den svenska arbetsmarknaden kan leda till arbetskraftsbrist och därmed en ökad konkurrens mellan olika sektorer av arbetsmarknaden som inom och mellan kommuner. I och med att ett stort antal medarbetare under en relativt kort period kommer att lämna sina arbeten krävs planering för att kompetens och kunskap ska kunna tillvaratas.

Migration de närmsta åren

Migrationen till och från Sverige har varierat kraftigt över tid. Den kommer sannolikt variera från år till år även under prognosperioden. De långsiktiga antagandena bör uppfattas som en genomsnittlig framtida nivå.

Invandring, utvandring och nettomigration, 1970–2015 och prognos 2016–2060



Fler utrikesfödda väntas arbeta 2035

Utrikesfödda har stor betydelse för den framtida sysselsättningen då de väntas stå för hela befolkningsökningen i förvärvsarbetande åldrar fram till 2035. Det är därför viktigt att dessa lyckas etablera sig på arbetsmarknaden. År 2035 väntas 3,94 miljoner inrikesfödda och 1 miljon utrikesfödda förvärvsarbeta. De utrikesfödda väntas då utgöra 29 procent av samtliga förvärvsarbetande i åldern 16–74 år. Det kan jämföras med dagens nivå på 22 procent.

Den totala invandringen från de nordiska länderna har minskat sedan mitten på 2000-talet men ökat något under de senaste åren. Den något ökade invandringen till Sverige från de nordiska länderna beror på en ökad invandring av personer födda i Finland.





Förändrad befolkningssammansättning

På lång sikt kommer det att bli en jämnare könsfördelning beroende på att kvinnoöverskottet kommer att avta bland annat genom att männen blir äldre och genom en ökad invandring, där de flesta invandrare är män. Den ändrade könsfördelningen bör beaktas när konsekvenserna av en åldrande befolkning beskrivs.

Vi lever allt längre

Enligt beräkningarna antas 12 procent av flickorna och 7 procent av pojkarna som föds 2016 bli 100 år eller äldre. År 2015 var medellivslängden 84 år för kvinnor och 80,3 år för män. Enligt antagandena i denna prognos kommer flickor födda 2016 i genomsnitt leva 91,6 år och pojkar 89,4 år. Om man enbart tittar på pensionssystemet så måste man, med anledning av den ökade livslängden, arbeta några år längre för att få en likvärdig pensionsersättning som tidigare generationer.

Framgångsfaktorer för att kunna rekrytera

Arbetsgivarens attraktionskraft har stor betydelse vid rekrytering. För att passa en modern organisation behöver man ständigt se över och anpassa arbetstids- och arbetsmiljö. Arbetsgivare behöver bli tydligare med vilken kompetens man efterfrågar samt kommunicera mer med utbildningsväsendet kring framtida rekryteringsbehov, båda avgörande faktorer om arbetsgivarna i både offentlig och privat sektor ska klara sin kompetensförsörjning de närmaste åren.

Befolkningsutvecklingen i Norrbotten till och med 2030

Befolkningsutvecklingen är en viktig fråga för Norrbotten. En regions befolkningsförändring beror på hur många som föds, avlider, samt flyttar till eller från regionen. Det är betydligt fler personer som flyttar inrikes från Norrbotten än de som flyttar hit från andra delar av landet. Antalet norrbottningar som avlider varje år har också under lång tid varit större än antalet födda. Faktum är att Norrbotten inte har haft ett positivt s.k. födelsenetto sedan mitten av 1990-talet. Att befolkningen ändå har ökat under de senaste åren beror på ett positivt utrikes flyttnetto (dvs. invandring). Sedan 2012 har regionens befolkning ökat med över 2 000 personer, men utan invandringen skulle regionen istället ha minskat med nära 8 500 invånare. Den grupp som flyttar från Norrbotten till andra delar av landet består till stor del av unga vuxna. Sedan 1997 har personer i åldersgruppen 20-29 år alltid stått för minst hälften av den totala inrikes utflyttningen från regionen.

Fram till och med 2030 kommer det vara stora pensionsavgångar i Norrbotten. Exempel på yrkesgrupper där många medarbetare kommer gå i pension under perioden är vård & omsorg 42 % och inom utbildningsväsendet 49 %.

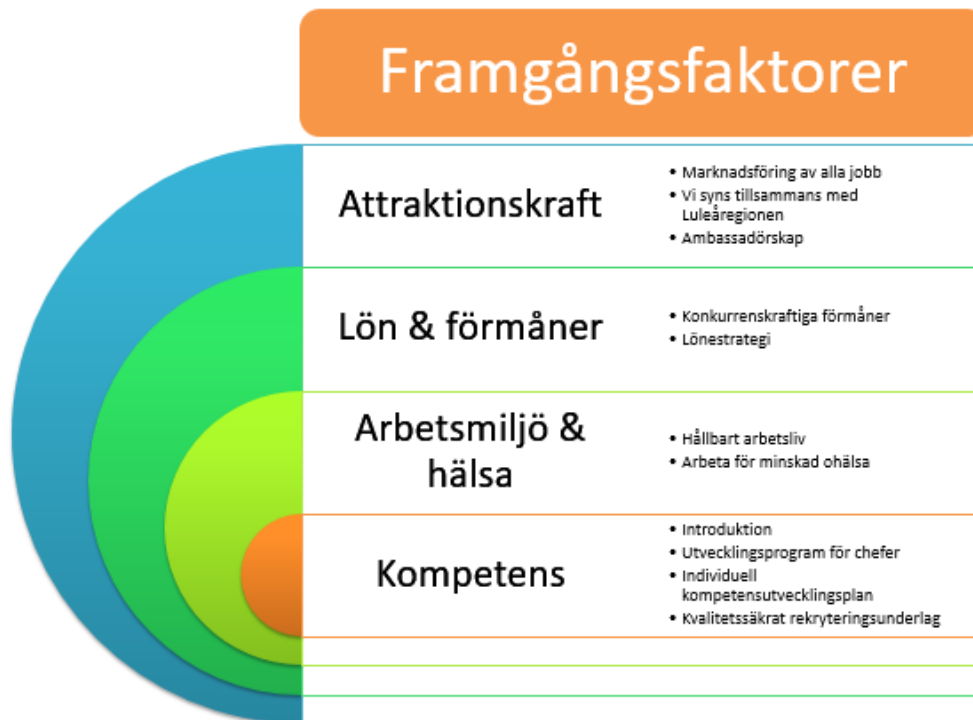




Arbetsgivaren Luleå kommun

Som arbetsgivare behöver kommunen attrahera och rekrytera nya medarbetare och satsa på kompetensutveckling av nuvarande chefer och medarbetare. Inom ramen för kommunens strategiska mål att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på samordnade metoder och rutiner för kompetensförsörjning. Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när verksamheter utvecklas, konkurrens om arbetskraft och pensionsavgångar ökar.

För att lyckas med kompetensförsörjning har Luleå kommun tagit fram en HR-strategi som beskriver det strategiska och operativa arbetet för att utveckla medarbetare och organisation. Framgångsfaktorerna från HR-strategin visar på viktiga områden att arbeta med vid verksamhetsplanering.





Varför har Luleå kommun rekryteringsbehov?

Av antalet beräknade rekryteringar står tjänstledigheter och övrig frånvaro för ca 55 procent, pensionsavgångar, övriga avgångar, intern rörlighet och verksamhetsökning för cirka 40 procent.

Personalrörlighet med många nya medarbetare är en utmaning för organisationen och visar på behovet av hög kvalitet kring arbetet med kompetensförsörjning. Det innebär en ständig utveckling av rutiner, arbetssätt och introduktioner så att medarbetare snabbt kommer in i arbetet på ett bra sätt.

För framgångsrik kompetensförsörjning kommande år behövs tillgång till hela arbetskraften. Det ligger i arbetsgivarens intresse att undanröja hinder för att attrahera alla människor oavsett kön, etnicitet, ålder och eventuella funktionsnedsättningar.

Personalomsättning				
Antal medarbetare	2014	2015	2016	2017
Verksamhetsökning	- 25	72	383	-15
Slutat i kommunen	380	380	539	~500
Visstidsanställda	664	652	733	737
Rekryteringsannonser	1086	1333	1577	1188
Totalt antal månadsanställda	6 408	6 487	6870	6888





2018-03-08

Rekryteringsannonser	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tidsbegränsade anställningar	253	289	548	592	703	369
Tillsvidareanställningar	294	369	350	739	874	819
Totalt	635	732	1086	1331	1577	1188

Pensionsprognos

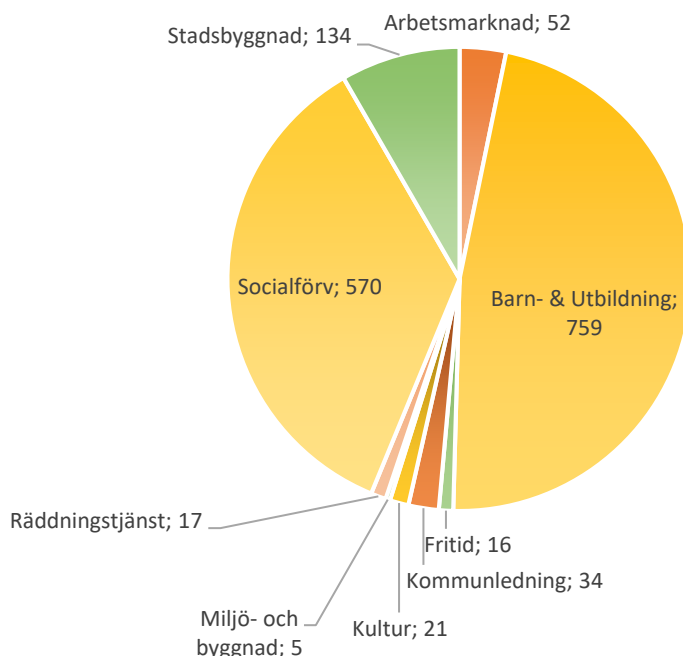
Prognosen bygger främst på statistik hämtad från kommunens personalsystem Personec. Pensionsavgångarna bland medarbetare i Luleå kommun ökar markant de närmaste åren. Beräkningarna utgår från medarbetare födda 1951 -1960 samt att dessa personer går i pension det år man fyller 65 år. År 2005 var den genomsnittliga pensionsåldern under 63 år, 2016 64,4 år och 2017 var den 64,3 år (genomsnitt Sverige 64 år). Åldersspridningen är mellan 61-67 år för dem som går i pension. Antalet medarbetare som valt att gå i pension men återgår i arbete har ökat de senaste åren, (2015, var det 69 personer som valde att komma åter i arbete och 2017 var det 115 personer). Övriga avgångar beräknas uppgå till ca 240 per år beräknat på ett genomsnitt av tidigare år. Luleå kommun beräknas behöva rekrytera, via annonsering, mer än 1000 medarbetare per år mellan åren 2016-2025.

Luleå kommun anordnar en dags utbildning för medarbetare som går i pension. "After work"



Prognos pensionsavgångar 2017-2026

Totalt 1616 kommer att gå i pension under perioden



Marknadsföring av våra arbeten

Luleå kommun har en strategi vad gäller marknadsföring och rekrytering. För att skapa nyfikenhet, öka kunskapen om kommunen och locka personer att söka arbete deltar kommunen i många olika arrangemang. Personer kan följa "Jobba i Luleå kommun" på Facebook, där kan man se jobbbannonser och artiklar om hur det är att jobba inom kommunen. Studenter får möta kommunen på bland annat mässor såsom LARV och Uniaden, evenemang som anordnas av LTU. På www.lulea.se finns en särskild sida för studenter gällande exjobb och praktik. De personer som söker lediga befattningar möter kommunen på många digitala rekryteringssidor, på www.lulea.se men också på mässor och riktade event. Kommunen är med i den marknadsföring som görs via Luleåregionen, samt samarbetar med de andra kommunerna inom Luleåregionen. Då hela den offentliga sektorn har ett stort rekryteringsbehov stöttar Sveriges kommuner och landsting med material kring *Sveriges viktigaste jobb*.





Övriga påverkansfaktorer

Luleå är inne i en spännande utveckling och kommunen planerar för 10 000 nya Luleåbor och 500 nya jobb årligen i staden. Detta innebär stora utmaningar för samtliga verksamheter. Den demografiska bilden av tillväxten kommer att spela en stor roll för olika verksamheters tillväxt utifrån vilka åldersgrupper som ökar eller minskar.

Ett förändrat personalbehov kan ses under perioden och kompetenskraven på vissa befattningar kan komma att förändras eller anpassas för att öka tillgången på arbetskraft.

Generationsväxlingen är hög för gruppen chefer. För att säkerställa en tillfredställande kunskapsöverföring måste ett särskilt fokus sättas på chefsförsörjning. Det genomförs en gemensam satsning med Piteå kommun för "Framtidens chefer", ett program som syftar till att rusta en grupp medarbetare för att bli chef.

Konkurrensen förväntas öka eftersom andra arbetsgivare också har ett ökat behov av kvalificerad arbetskraft med yrkeserfarenhet samt specialistkunskaper. Dessutom är 50-talisterna på väg ut från arbetsmarknaden. Kommunen måste räkna med ökade kostnader i form av högre lönekrav, inte bara vid nyrekrytering utan också för att kunna behålla medarbetare med rätt kompetens.

En viktig förutsättning för framtida kompetensförsörjning är det mångfaldsarbete som pågår. Generella rutiner för validering av utbildningar/erfarenheter är en förutsättning för att öka förståelsen för arbetsgivaren, validering ökar tillgången på sökande med rätt kompetens.





Kompetensförsörjning inom olika områden

Kompetensförsörjning 2018-2020 fokuserar på att analysera personalomsättning i förhållande till kompetensbehov och förvaltningarnas prognos och analys. Till stor del bygger bedömningarna på dagens volymer i beskrivning av områdena.



Förvaltning

kommunövergripande

Pedagogisk verksamhet

På gång inom området & utmaningar:

Skolans uppdrag är att se till samhällets fortlevnad, tillväxt och utveckling. Grundläggande värden som demokrati, jämställdhet och nödvändigheten av hållbar utveckling måste föras vidare till nästa generation. Uppdraget är också att ge möjligheter för individerna att lära och erövra sådana kunskaper och färdigheter så att de kan leva ett rikt och allsidigt liv, ta ansvar för både sig själva, sina närmaste och samhället. De ska kunna delta i arbetslivet. Varje individ ska med hjälp av utbildning kunna påverka och förbättra sin livssituation.

Idag är det en utmaning att rekrytera behöriga och legitimerade lärare i många ämnen, en trend som nationellt ser ut att utvecklas negativt på grund av stora pensionsavgångar i kombination med få sökanden till lärarutbildningen. Intresset för lärar- och förskollärarutbildningen har ökat vid Luleå Tekniska Universitet men det leder tyvärr inte till att antalet platser på utbildningarna ökar. Delar av lärarutbildningen finns inte alls att tillgå i Norrbotten t ex grundlärarutbildning inriktning fritidshem. Den låga återförsörjningen innebär stora organisatoriska utmaningar för att förse barn och elever med behörig personal i såväl förskola som skola och fritidshem.

Chefen är viktig. Förutom de individuella egenskaperna hos en chef och den egna förmågan att styra/leda, är de organisatoriska förutsättningarna avgörande för ledarskapets kvalitet. Viktiga organisatoriska förutsättningar är bland annat antalet underställda medarbetare och utrymme för reflektion. Att förbättra chefers förutsättningar är sedan flera år tillbaka en prioriterad fråga i barn- och utbildningsförvaltningen såväl som i övriga delar av kommunen. Syftet är både att behålla befintliga chefer och att säkra den framtida försörjningen av ledare genom att erbjuda utvecklande och hållbara chefsuppdrag.





För Vuxenutbildningen innebär verksamhetsöversynen inom förvaltningen och målbilden "en verksamhet med bredd som kan möta varje individ utifrån dess behov och personliga utveckling" en utmaning föranlett av behov att:

- Kunna nå och motivera personer med rätt till och behov av utbildning samt svara upp mot dessa
- Möta konjunkturförändringar på arbetsmarknaden genom utbildning
- Vara beredda på snabba förändringar som påverkar utbildningsinsatsernas inriktning.
- Möta fortsatta krav på IT-utveckling/digitalisering eftersom detta krävs för att tillgodose medborgarna, målgrupperna och deras ökade teknikanvändning
- Delta i samverkan inom ramen för samarbetet inom Femkanten, YH Nord, Nitus, mm
- Säkerställa att medarbetare har lärarlegitimation
- Hålla samman vuxenutbildningen med tanke på nuvarande lokalisering
- Möta andra myndigheters och organisationers regelverk och deras krav och önskemål på vår organisation.

Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser:

För att långsiktigt bibehålla en hög kvalitet, även när tillgången på legitimerade förskollärare sjunker, ser förskolan behov av att kompetensutveckla barnskötare som är nya i yrket. Förskolan har också behov av personal med annat modersmål än svenska och medarbetare som kan teckenspråk.

I både grundskolan och gymnasieskolan så finns behov av att befintliga lärare breddar sin behörighet dels i bristämnen dels inom specialpedagogik. Vid sidan om formell behörighet finns ett ökat behov av kompetens i att stödja elever inom det sociala området.

Vuxenutbildningen kan utifrån nuvarande verksamhet och kommande utmaningar se ett ökat behov inom arbetsområdena: Specialpedagogik, Svenska som andraspråk, Yrkesutbildningar, tekniska utbildningar (program E), Uppsökande verksamhet, Utvecklad IT-användning

För att få en tillsvidareanställning som lärare eller förskollärare och få ansvara för undervisning krävs nu både legitimation och behörighet. För att få sätta betyg krävs lärarlegitimation. Det finns ett antal undantag från legitimationskravet, bland annat för tillsvidareanställda modersmålslärare och yrkeslärare.





2018-03-08

Kända rekryteringsbehov

Legitimerade lärare
Legitimerade förskollärare
Barnskötare
Speciallärare
Specialpedagoger
Fritidspedagoger/lärare fritidshem
Studie- och yrkesvägledare
Yrkeslärare
Modersmålslärare
Skolledare

Vård och omsorg

På gång inom området & utmaningar

Framtidens brukare och deras anhöriga kommer att ställa högre krav på flexibla lösningar. Lagstiftningen fastställer krav på verksamheten exempelvis när det gäller kvalitet och dokumentation. Medarbetarna förväntas planera, genomföra och utvärdera sitt arbete vilket resulterar i ökat krav på bred och fördjupad kompetens.

Vård, stöd och omsorg har stora utmaningar med att rekrytera och behålla den kompetens vi behöver nu och i framtiden. För att klara utmaningen behövs fler strategier och åtgärder.

Vi behöver använda kompetensen rätt. När verksamheten utvecklas måste yrkesrollerna hänga med. Det handlar både om förändrade roller, nya roller och ökad brukarmedverkan. Om resurser frigörs på rätt sätt kan detta förändra rekryteringsbehovet. Befintlig kompetens behöver användas mer flexibelt då kompetens att utföra arbetsuppgifter bör vara det viktigaste, istället för vilken titel medarbetaren har. Vi behöver förändra synsätt kring intern rörlighet bland både chefer och medarbetare och skapa förutsättningar för medarbetare att våga prova byta arbetsplats eller arbetsuppgifter.

Ett steg för att möta framtidens behov är det pågående projektet, att identifiera kompetens och karriärvägar, där nya kompetensområden identifieras, exempelvis Specialistundersköterska (demens). En del i projektet handlar om att kvalitetssäkra introduktion och utbildningsvägar för baspersonal.





2018-03-08

Kommunens elevhälsa arbetar kontinuerligt och medvetet med att lyfta fram och utveckla de olika yrkesprofessionerna; skolsköterska, psykolog och specialpedagog. En generellt ökad rörlighet på arbetsmarknaden kan komma att medföra ökade rekryteringsbehov de närmaste åren.

Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser:

I framtidens vård och omsorg kommer förmågan att hantera både människor och teknik att bli viktig. Behovet av nya kompetenser för framtidens välfärdsteknologi kommer att kräva nya kunskaper, kompetenser och yrkestitlar. På en rörligare arbetsmarknad blir det viktigt att tillvarata förvaltningens befintliga kompetens genom att kompetensinventera, analysera och utbilda där behov finns.

Förvaltningen behöver fler medarbetare som kan och vill arbeta inom vård och omsorg, vilket innebär att rekryteringsbasen behöver breddas. Vi behöver förändra normer om vilka som arbetar i verksamheten. Utrikesfödda är en resurs som kan tas tillvara bättre inom vård och omsorg, genom exempelvis validering, praktik med kompletterande språkstudier. Detta sker i samverkan med arbetsförmedlingen och vuxenutbildningar. Vi behöver skapa praktik och trainee arbetsplatser i syfte att skapa intresse för att göra karriär inom vård och omsorg.

Kända rekryteringsbehov

Sjuksköterskor, Specialistsjuksköterskor
Undersköterskor, Specialistundersköterskor
Stödpedagoger, Stödassistenter
Vårdbiträde, Handledare, Personliga assistenter
Arbetssterapeuter, Fysioterapeuter
Administratörer inom vård, stöd & omsorg
Specialpedagog
Psykolog
Chefer





Socialt arbete

På gång inom området & utmaningar:

Framtidens brukare och deras anhöriga kommer att ställa högre krav på flexibla lösningar. Lagstiftningen fastställer krav på verksamheten exempelvis när det gäller kvalitet och dokumentation. Medarbetarna förväntas planera, genomföra och utvärdera sitt arbete vilket resulterar i ökade krav på en bred och fördjupad kompetens.

Socialt arbete har stora utmaningar med att rekrytera och behålla de kompetenser vi behöver nu och i framtiden. För att klara utmaningen behövs flera strategier och åtgärder. Inom verksamhet individ och familjeomsorg (IFO) arbetar man med myndighetsutövning. En stor förändring pågår just nu och verksamheten ska följa två spår via en ingång/mottagning, ett barnspår och ett vuxenspår. Tanken är att utgå från medborgarnas nytta och samtidigt stärka samarbetet internt och externt mellan olika professioner. Genom att erbjuda service i olika former, samt tidiga och öppna insatser, ska det förebyggande arbetet förhindra utveckling av sociala problem.

Vi behöver använda kompetensen rätt. När verksamheten utvecklas måste yrkesrollerna hänga med. Det handlar både om ändrade roller och nya roller. Om resurser frigörs på rätt sätt kan detta förändra rekryteringsbehovet. Befintlig kompetens behöver användas mer flexibelt då kompetens att utföra arbetsuppgifter bör vara det viktigaste, istället för vilken titel medarbetaren har. Vi behöver förändra synsätt kring intern rörlighet både bland chefer och medarbetare samt skapa förutsättningar för medarbetare att våga prova byta arbetsplats eller arbetsuppgifter. Skolkuratoren är en stödfunktion i skolan gentemot elever, föräldrar och personal, vars viktigaste uppgift är att verka för elevens bästa och sätta eleven i fokus. Kvalifikationskraven för skolkurator är socionomexamen och konkurrensen om den kompetensen är hög. Den generellt ökade rörligheten på arbetsmarknaden kan därför innebära rekryteringsutmaningar framöver.

Ständiga förändringar inom arbetsmarknadspolitiska området med komplexa målgrupper och i vissa fall funktionsnedsättningar är en utmaning. En målgrupp som kommer att öka är nyanlända som behöver insatser efter sin etableringsperiod.





2018-03-08

Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser:

Enligt Socialstyrelsen krävs socionomexamen för handläggning och beslut i ärenden som berör barn och unga. För övrig handläggning inom området krävs inte socionomexamen, enligt Socialstyrelsen.

Kommunen efterfrågar idag socionomexamen vid rekrytering av socialsekreterare och biståndshandläggare. Utifrån den konkurrens som finns bland socionomer kan det i framtiden uppstå behov att skapa nya befattningar samt förändra kompetenskravet för de arbeten där det inte finns krav på socionomexamen, enligt Socialstyrelsen.

Kända rekryteringsbehov

Socionomer, Specialistsocionomer (Socialsekreterare)
Bistånds-och LSS-handläggare
Administratörer
Skolkurator
Chefer

Teknik och samhällsbyggnad

På gång inom området & utmaningar:

Kommunens stora investeringstakt och målsättningen om 10 000 fler Luleåbor kräver kontinuitet i kompetens som dessutom inom flera områden är konkurrensutsatt. Fastighetsförvaltarrollen måste utvecklas kopplat till det nya internhyressystemet och kraven på samordning mellan anläggningsregister, komponentavskrivning och underhållsplaner ökar. En ökad inhyrning samt samordning av kommunens bostadsbehov samt lokaler innebär en ökad arbetsvolym. Klimatförändringar, hållbar utveckling och energianvändning påverkar processerna inom teknik och samhällsbyggnad.

Medborgarna har förväntningar på service och tillgänglighet, digitalisering är ett sätt att tillmötesgå behoven. Urbanisering/ skillnader i demografi påverkar arbetet med att möjliggöra en hållbar tillväxt och utveckling i samhället.

Nationellt finns ett par utredningar (Regeringens utredning "En effektivare kommunal räddningstjänst", Framtidsstudie år 2030: med fokus på kommunal räddningstjänstorganisation och alarmeringsutredningen). Dessa kommer att påverka vår verksamhet och eventuellt organisationsstruktur. Framtidsstudien är klar och de andra utredningarna ska vara klara till sommaren 2018.





Allt detta sammantaget kommer ge en grund för vilka uppdrag förvaltningen/räddningstjänsten ska genomföra eller ansvara för. Beroende på utfall och ambitionsnivå kommer det självklart att påverka vår kommande kompetensförsörjning.

Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser:

Kompetensutveckling för att driva projekt i tidiga skeden inom alla verksamheter. Fastighetsdrift har behov av kompetensutveckling för att driva internhyressystemet. Miljöområdet har behov av kompetenser som säkerställer utvecklingen. Ett ökat behov av juridisk och byggnadsantikvarisk kompetens.

Kända rekryteringsbehov

Byggnadsinspektörer
Bygglovshandläggare
Ingenjörer med olika inriktning
Miljöinspektörer
Maskinister
Projektledare
Chefer

Handläggning och administration

På gång inom området & utmaningar:

Samordningen av administrativa stödprocesser inom kommunen kommer att påverka organisationens ledningsstöd inom främst ekonomi och personal. Utvecklingen i landet inom det administrativa området handlar om en övergång till en mer digital hantering. Målet med e-förvaltning är att förbättra och förenkla servicen till medborgare och företag samt ge dessa grupper möjligheter att få tillgång till information och aktivt delta i beslutsprocesser i den offentliga förvaltningen. Den ökade administrationen bedöms påverka chefers förutsättningar, vilket gör att mer administrativt stöd troligen kommer att efterfrågas.

För att uppnå målet med e-förvaltning krävs ändrade arbetssätt samt kunskap och vilja att använda tekniska system i allt högre grad inom ramen för sitt uppdrag. Med digitalisering följer ökade krav på kvalitetssäkrade arbetsprocesser. God service i rätt tid med en korrekt och säker hantering är en utmaning.

Den digitala informationstekniken innebär att kraven på kommunen ökar allt mer från medborgare, kunder och intressenter som vill kunna kommunicera med oss året om på dygnets alla timmar.





Utvecklingen av HR-arbetet inom kommunen ökar kraven på kompetens och erfarenhet för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Utmaningen inom HR är att använda den kompetens som finns så att HR-funktionerna har möjligheten att vara en styrande, vägledande och stödjande funktion inom HR-processerna. HR ska vara ett tillgängligt och effektivt stöd till alla chefer och därmed bidra till verksamheternas utveckling.

Administrativa befattningar är mer komplexa, kraven på befattningarna ökar och en konsekvens är att introduktionstiden för nyanställda medarbetare blir längre.

För att möta verksamhetens förändrade behov och bibehålla hög rättssäkerhet finns fortsatt behov av specialister med högskoleutbildning inom bl.a. IT, HR och ekonomi och kvalificerade chefer med ledarerfarenhet.

Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser:

Kommunens kundtjänster behöver bredare kompetens för att kunna svara på frågor och hänvisa rätt inom respektive verksamhetsområde. Behovet av kvalificerade administratörer och handläggare har ökat markant de senaste åren i Sverige.

Arbetsmarknaden är fortsatt växande och konkurrensen bland arbetsgivare är stor när det gäller att rekrytera personal med erfarenhet och högre utbildningsbakgrund. I stora delar av landet är personalomsättningen stor då erfarna administratörer och handläggare är attraktiva på arbetsmarknaden på grund av ett ständigt växande behov av kompetens i kommuner, stat och landsting.

Nya administrativa processer och digitalisering inom kommunen kommer att påverka rutiner och arbetssätt inom området. Dokumenthantering är ett område som kommer att innebära förändringar för alla tjänstemän inom Luleå kommun. När man arbetar digitalt fullt ut ställs också andra krav kopplat till arkivering och gallring.

Inom administrationen minskar antalet rutinärenden och blir mer av karaktären handläggning vilket innebär att kompetenskraven på administrativa befattningar ökar.

Kända rekryteringsbehov

- Controller
- Handläggare
- Upphandlare
- Kommunikatör
- Specialiserade administratörer
- HR
- Specialister
- Verksamhetsutvecklare
- Chefer



Serviceyrken

På gång inom området & utmaningar:

Ett nytt servicekontor inrättas under 2018 med uppdrag att samordna stödprocesser och kundservice som ska leda till effektivisering och skapa förutsättningar för ökad kvalitet, samt en mer kundorienterad organisation.

Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser:

Inom vaktmästeri pågår en teknisk utveckling av lås, larm och passage vilket innebär att kompetensnivån kontinuerligt behöver utvecklas. Nya produkter inom el, VVS och bygg kräver en kontinuerlig omvärldsbevakning och utbildning för att upprätthålla kompetens. Inom måltidsverksamheten pågår arbete med alternativa och nya rekryteringskanaler.

Kända rekryteringsbehov

Kock/kokerskor
Måltidsbiträden
Chefer
Arbetsledare

Kultur, Turism och Fritid

På gång inom området & utmaningar:

Biblioteket har sedan några år tillbaka vid rekryteringar växlat över biblioteksassistentanställningar till bibliotekarieanställningar. I första hand på grund av stora kompetenskrav på de som arbetar på ett bibliotek. Tekniken på biblioteket har krävt stora insatser av kompetensutveckling av befintlig personal. IKT-pedagog och IT-samordnare arbetar heltid med att utbilda och utveckla verksamheten internt och externt. Lässtimulerande aktiviteter har biblioteket alltid arbetat med, men idag ställer det större krav på personalen att dels använda sociala medier, men också ny teknik, estetiska ämnen i samarbete med andra (bild, musik, drama) och nya metoder för att locka och stimulera till läslust, särskilt bland barn och unga. Det finns därför behov av andra typer av tjänster, exempelvis litteraturpedagoger.

Omvärlden ställer nya krav inom området, vilket innebär att kompetensbehoven måste följa utvecklingen. Föreningslivet är i förändring och turistbranschen fortsätter att öka. Fler ägnar sig åt sociala aktiviteter i form av träning och andra hälsofrämjande aktiviteter samtidigt som allt fler blir inaktiva. Det är en utmaning att utveckla anläggningar, drift och skärgård så att de går i takt med medborgarnas och turisternas förväntningar samt kommunens tillväxt. Den öppna fritidsverksamheten påverkas av ungas digitala vanor och minskade engagemang i föreningslivet. Det som förr var en fritidsgårdslokal med standardutbud är idag anpassad tillsammans med de unga och utifrån deras villkor.





Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser:

I och med Biblioteksavdelningens nya teambaserade organisation så behöver all personal fördjupning inom sina valda områden, som t ex teknik, kommunikation, läslust, social biblioteksverksamhet, regler och riktlinjer. Det går inte att peka ut någon eller något särskilt, utan fördjupningsområden finns hos alla anställda mer eller mindre, därför har också flera av våra medarbetare inriktning mot något i sin tjänst som synliggör denna fördjupade kompetens och ansvarsområde.

För att locka och stimulera till läslust finns även tankar på nya tjänster som litteraturpedagoger vilket beskrivs under utmaningar ovan.

Kända rekryteringsbehov

Bibliotekarie

Chefer





Statistik & fakta

Största arbetsgivaren i Luleå och näst störst i Norrbotten

6900 medarbetare

300 olika befattningar

56 % akademiker

Medelålder 47 år

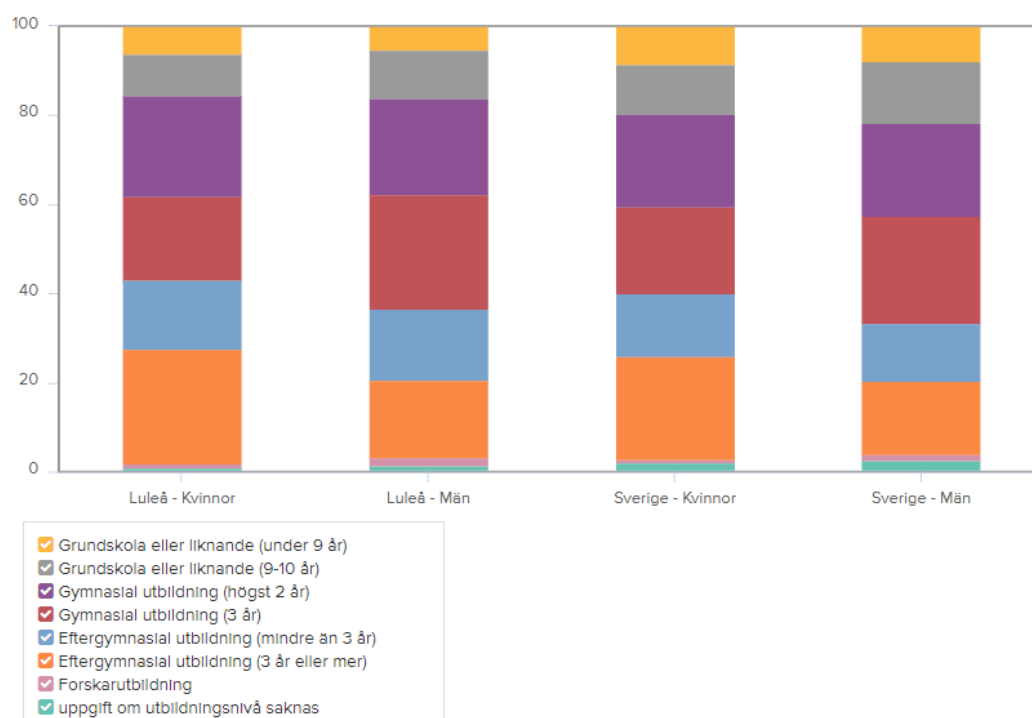
98 % heltidstjänster varav 6 % väljer att arbeta deltid

21 % män

Medellön månadsanställda, 28661 kr, Medianlön 27150 kr

13000 datorer, 7000 mobiler och 4000 IP-anknytningar finns i våra verksamheter som verktyg

2016 Utbildningsnivå för folkbokförda i Luleå from 16 års ålder



följ och gilla
"Jobba i Luleå kommun"